

Sämtliche Informationen wurden mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt, dennoch kann aufgrund der komplexen Materie seitens der Autoren bzw. der Landeskammer für Land- und Forstwirtschaft Steiermark keinerlei Haftung für den Inhalt bzw. die Vollständigkeit, Aktualität etc. übernommen werden. Eine Vervielfältigung ist nicht gestattet.

Beschäftigung von Arbeitskräften in der Land- und Forst- wirtschaft

Anmeldung vor Arbeitsbeginn bei der ÖGK auch für Landwirte nur mehr elektronisch zulässig: www.elda.at

Informationen auch unter www.gesundheitskasse.at
oder (05) 0766-154100 (Versicherungsservice ÖGK)

Aufgrund der zunehmenden Komplexität empfehlen wir, sich an eine Steuerberatungskanzlei zu wenden!

Erstellt von:

Mag. Silvia Ornigg (0316/8050-1255), Sozialreferentin LK Steiermark

Mag. Doris Noggler (0316/8050-1254), Steuerreferentin LK Steiermark

Mag. Ulrike Österreicher, Geschäftsführerin des Arbeitgeberverbandes der Land- und Forstwirtschaft in Niederösterreich, Burgenland und Wien

Stand: 1.1.2020

Inhaltsverzeichnis

Vollversicherung.....	Seite 3
Beitrag zur Betrieblichen Vorsorge („Abfertigung neu“).....	5
Service-Entgelt für e-Card.....	5
Schwerarbeitsmeldung.....	6
Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung.....	6
Dienstnehmeranteil zur Sozialversicherung.....	6
Geringfügige Beschäftigung.....	7
Ausgleichstaxe.....	9
Beschäftigungsbewilligung.....	10
Fremdenrechtliche Bestimmungen,	12
Pauschale Lohnsteuer,	15
Dienstgeberbeitrag, Kommunalsteuer.....	16
Arbeitsrechtliche Bestimmungen.....	19

BEILAGEN

Dienstschein/Dienstzettel/Dienstvertrag.....	23
Arbeitsaufzeichnungen.....	25
Lohntabelle.....	26
Liste Vorsorgekassen.....	29
Formular AMS Antrag auf Kontingentbewilligung.....	30
Beschäftigungsmeldung.....	33
Checkliste.....	34

Beratungsunterlagen für die Beschäftigung von Arbeitskräften in der Land- und Forstwirtschaft

Neuerungen 2020 im Überblick:

- Kollektivvertragslohn für Hilfskräfte in bäuerlichen Betrieben: € 1.434,-- (Stundenlohn: € 8,27)
- Ab 1. Juli 2020 haben kroatische Arbeitskräfte die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit, eine Beschäftigungsbewilligung ist nicht mehr erforderlich.
- Die Auflösungsabgabe wurde mit 1. Jänner 2020 abgeschafft.
- Der Zuschlag nach dem Insolvenzentgeltsicherungsgesetz (IESG) wurde von 0,35 % auf 0, 2 % reduziert.

Neuerungen 2019 im Überblick:

- Die Erntehelferregelung in der Sozialversicherung mit Befreiung von der Pensionsversicherung bei einer kurzfristigen Beschäftigung bis sechs Wochen gibt es nicht mehr.
- Die Mindestangabenanmeldung bei der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) ist nicht mehr möglich, in Ausnahmefällen gibt es eine Vor-Ort-Anmeldung per Fax (05 0766 1461) oder Telefon (05 0766 1460).
- Einführung der monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung auch für Betriebe, denen der Sozialversicherungsbeitrag von der ÖGK vorgeschrieben wird (Vorschreibetriebe).
- Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung ersetzt Lohnzettel SV, aber nicht Lohnzettel Finanzamt L16.
- Vorschreibetrieb braucht monatliche Beitragsgrundlage im Folgemonat nur melden, wenn Änderung der Beitragsgrundlage (Selbstabrechner müssen auch wenn keine Änderung monatlich melden)
- Meldung zum BV-Beitrag (Betriebliche Vorsorge 1,53 % ab 2. Monat der Beschäftigung) und Meldung verminderter Arbeitslosenversicherungsbeitrag durch Vorschreibetrieb entfällt.
- Die Sonderzahlungspauschalierung (17 %) gibt es nicht mehr, die Sonderzahlungen sind auch vom Vorschreibetrieb zu melden (zusätzlichen monatlichen Bruttobezug im Juli und November bei Ganzjahresbeschäftigung, aliquot (1/6 des Bruttobezuges) bei Dienstende für Saisoniers und Erntehelfer.

I. Arbeits- und sozialrechtliche Bestimmungen

1. Vollversicherung

Ein bäuerlicher Betriebsführer, der einen Dienstnehmer beschäftigt, ist verpflichtet, zumindest das kollektivvertragliche Entgelt zu bezahlen. Auf die Dienstverhältnisse sind die Stmk. Landarbeitsordnung und der entsprechende Kollektivvertrag anzuwenden.

Laut der Lohntabelle zum Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen in den land- u. forstwirtschaftlichen bäuerlichen Betrieben, Gutsbetrieben und anderen nicht bäuerlichen Betrieben im Bundesland Steiermark, gültig seit 1. Jänner 2020, beträgt der Grundlohn z.B. für einen Haus-, Hof-, Feld- und Gartenarbeiter € 1.434,-- brutto (der Bruttostundenlohn ergibt sich aus:

€ 1.434,-- : 173,3 = € 8,27

Die durch das ganze Jahr beschäftigten Arbeitnehmer erhalten in der Zeit vom 1. bis 15. Juli einen Urlaubszuschuss und in der Zeit vom 1. bis 15. November ein Weihnachtsgeld jeweils in Höhe eines kollektivvertraglichen Monatsbruttolohnes. Arbeitskräfte (auch die geringfügig Beschäftigten), die während des Jahres in den Betrieb eintreten oder aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten den verhältnismäßigen Anteil des Urlaubszuschusses und des Weihnachtsgeldes. Als Berechnungsfaktor für die Aliquotierung sind die Jahresarbeitsstunden von 2.080 heranzuziehen.

Auf Antrag schreibt die ÖGK die Sozialversicherungsbeiträge vor (Vorschreibetrieb).

Lohnbestandteile sind sowohl die Geldbezüge als auch die Sachbezüge. Bei Gewährung der vollen freien Station ist vom Kollektivvertragslohn der gesetzlich festgesetzte Betrag (für 2020 € 196,20 monatlich) abzuziehen.

Die Dienstgeber müssen alle Beschäftigten **vor Arbeitsantritt** zur Pflichtversicherung bei der Österreichischen Gesundheitskasse **anmelden**. Dies gilt auch für geringfügig Beschäftigte und für fallweise beschäftigte Personen.

Fallweise Beschäftigte werden in unregelmäßiger Folge tageweise beschäftigt, wobei die Beschäftigung für eine kürzere Zeit als eine Woche vereinbart ist. Die fallweise Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften mit Beschäftigungsbewilligung für zumindest eine Woche ist daher nicht möglich. Die Meldung vor Arbeitsantritt muss jeweils vor der fallweisen Beschäftigung erfolgen. Die Anmeldung ist elektronisch mittels ELDA (www.elda.at) durchzuführen. Die Mindestangabenanmeldung ist nicht mehr möglich. In Ausnahmefällen gibt es eine Vor-Ort-Anmeldung (ELDA-Call-Center: Fax: 05 0766 1461, Telefon: 05 0766 1460).

Strafandrohung: Beitragszuschlag von € 400,-- für jeden nicht gemeldeten Dienstnehmer und zusätzlich € 600,-- für den Prüfeinsatz. Hinzu kommt die Ordnungsstrafe von der Bezirksverwaltungsbehörde; der Strafraum beträgt € 730,-- bis € 2.180, im Wiederholungsfall € 2.180,-- bis € 5.000,-- (§ 111 und 113 ASVG).

Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz: Die Finanzpolizei ist berechtigt, Betriebsstätten und Betriebsräume zu betreten, Auskünfte von angetroffenen Personen zu verlangen und in die Lohn- und Gehaltsunterlagen Einsicht zu nehmen bzw. Abschriften zu verlangen. Die Arbeitgeber haben die Unterlagen am Arbeitsort in deutscher Sprache bereit zu halten oder der Finanzpolizei binnen 24 Stunden zu übermitteln. Wer den Zutritt zu den Arbeitsstätten verweigert oder die Kontrollen erschwert oder behindert, kann im Extremfall mit einer Verwaltungsstrafe von bis zu € 50.000,-- belegt werden.

Bei Unterentlohnung beträgt der Strafraum:

bei höchstens 2 Dienstnehmern	je DN	€ 1.000 bis € 10.000
im Wiederholungsfall		€ 2.000 bis € 20.000
mehr als 3 DN	je DN	€ 2.000 bis € 20.000
im Wiederholungsfall	je DN	€ 4.000 bis € 50.000

Der Arbeitgeber benötigt für die Beschäftigung eines ausländischen Erntehelfers oder einer ausländischen Saisonarbeitskraft aus Drittstaaten sowie aus Kroatien (bis einschließlich Juni 2020) eine Beschäftigungsbewilligung. Er ist zusätzlich verpflichtet, den tatsächlichen Beginn und die Beendigung der Beschäftigung eines Ausländers mit Beschäftigungsbewilligung innerhalb von 3 Tagen der jeweiligen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice zu melden.

Die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) schreibt dem Arbeitgeber (Vorschreibetrieb) sowohl die Arbeitgeberbeiträge als auch die Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung vor.

Im Lohnsummensystem werden die Sozialversicherungsbeiträge vom Arbeitgeber selbst berechnet (Selbstabrechner). Grundsätzlich wird jeder neue Arbeitgeber von der ÖGK dem Lohnsummensystem unterstellt, das heißt, er muss die Beiträge selbst berechnen und abführen. Bei der Beschäftigung von weniger als 15 Dienstnehmern sind die Beiträge auf Verlangen vorzuschreiben („Vorschreibetrieb“, § 58 Abs. 4 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, ASVG).

„Abfertigung neu“ – Beitrag zur Betrieblichen Vorsorge

Der Beitrag zur Betrieblichen Vorsorge beträgt 1,53 % und ist ein Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung, der ab dem 2. Monat der Beschäftigung zu bezahlen ist.

Beispiel:

Dienstverhältnis 13.4. bis 20.6.

13.4 bis 12.5. Beitragsfreiheit

13.5. bis 20.6. Beitragspflicht

Bei **Wiedereintritt** zum selben Arbeitgeber innerhalb von 12 Monaten ab Ende des vorherigen Arbeitsverhältnisses gilt Beitragspflicht ab dem 1. Tag, unabhängig davon, wie lange die beiden Dienstverhältnisse gedauert haben (gilt seit 10.6.2016 aufgrund OGH 25.5.2016, 9 ObA 30/16a).

Beispiel:

1. Dienstverhältnis 10.10. bis 28.10.; keine BV-Pflicht

2. Dienstverhältnis 01.12. bis 09.12.; BV-Pflicht ab 01.12.

1. Dienstverhältnis 17.10. bis 30.11.; BV-Pflicht ab 17.11

2. Dienstverhältnis 05.12. bis 09.12.; BV-Pflicht ab 05.12.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einer Betrieblichen Vorsorgekasse (siehe Liste in den Beilagen) beizutreten. Wir empfehlen, sich diesbezüglich an das Geldinstitut Ihres Vertrauens zu wenden. Sodann bekommt man eine Vorsorgenkassen-Leitzahl (BV-Leitzahl), die bei der Anmeldung eines Arbeitnehmers bei der ÖGK in die entsprechende Rubrik einzutragen ist.

Von der Regelung der „Abfertigung neu“ sind auch die geringfügig Beschäftigten und Lehrlinge betroffen, nicht aber die fallweise Beschäftigten.

BV-Beiträge für geringfügig Beschäftigte

Für den Arbeitgeber besteht die Wahlmöglichkeit, die Abfertigungsbeiträge aus geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen entweder monatlich oder jährlich zu überweisen. Bei einer jährlichen Zahlungsweise der Beiträge für geringfügig Beschäftigte sind zusätzlich 2,5 % vom zu leistenden Beitrag gleichzeitig mit diesem Beitrag an den zuständigen Krankenversicherungsträger zur Weiterleitung an die BV-Kasse zu überweisen.

Wird das Arbeitsverhältnis eines geringfügig beschäftigten Arbeitnehmers unterjährig beendet und wurde die jährliche Zahlungsweise gewählt, sind die BV-Beiträge ebenso wie der BV-Zuschlag von 2,5 % vom zu leistenden Beitrag für diesen Arbeitnehmer jedenfalls mit den Sozialversicherungsbeiträgen zum Beendigungsmonat abzurechnen.

Der Wechsel von monatlicher Zahlungsweise der BV-Beiträge für geringfügig Beschäftigte auf jährliche Zahlungsweise oder umgekehrt ist nur zum Ende des Kalenderjahres zulässig. Der Arbeitgeber hat die Änderung der Zahlungsweise dem zuständigen Träger der Krankenversicherung (ÖGK) bis spätestens Dezember des laufenden Jahres für das kommende Jahr schriftlich zu melden.

Service-Entgelt für die e-card

Der Dienstgeber hat jährlich für die bei ihm zum Stichtag 15.11. beschäftigten Personen ein Service-Entgelt einzuheben und an den Krankenversicherungsträger abzuführen. (Gilt nicht für geringfügig Beschäftigte Personen, da diese nicht krankenversichert sind!) Für das Jahr 2021 ist am 15.11.2020 ein Service-Entgelt in Höhe von € 12,30 fällig.

Die Einhebung erfolgt durch Einbehaltung vom Lohn aufgrund der Daten, die dem Dienstgeber aus seiner Lohnverrechnung bekannt sind.

Schwerarbeitsmeldung

Dienstgeber haben für männliche Versicherte ab dem 40. Lebensjahr und für weibliche Versicherte ab dem 35. Lebensjahr eine Schwerarbeitsmeldung an die ÖGK zu erstatten, da Erntearbeiten in der Landwirtschaft als Schwerarbeit gelten. Die Meldung muss Anfang Jänner bis Ende Februar des Folgejahres erfolgen. Keine Meldepflicht besteht bei einer geringfügigen Beschäftigung und bei Beschäftigung von Ausländern aus dem Erntehelferkontingent, da in diesen Fällen keine Pensionsversicherungspflicht besteht.

Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung:

Arbeitslosenversicherung	 3,0	%	
Krankenversicherung	 3,78	%	
Pensionsversicherung	 12,55	%	
Unfallversicherung	 1,2	%	
Zuschlag nach dem IESG	 0,20	%	
Beitrag zur BV	 1,53	%	ohne BV
ab dem 2. Monat der Beschäftigung für neue Arbeitsverhältnisse ab 1. April 2004			
Summe	 22,26	%	20,73 %

Der Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung beträgt daher für Monate ohne Sonderzahlungen 22,26 % von € 1.434,--: **€ 319,21** (ohne MV: € 297,27).

Dienstnehmeranteil zur Sozialversicherung:

Arbeitslosenversicherung	 0,0	% *
Krankenversicherung	 3,87	%
Pensionsversicherung	 10,25	%
Landarbeiterkammerumlage	 0,75	%
(entfällt bei Beschäftigung d. Ehegatten)		
Summe	14,87	%

Der Dienstnehmeranteil für Monate ohne Sonderzahlungen beträgt 14,87 % von € 1.434,--, das ergibt **€ 213,24**.

Die Landarbeiterkammerumlage entfällt für die Sonderzahlungen.

*** Verminderter Arbeitslosenversicherungs-Beitrag**

Monatliche Beitragsgrundlage	DN-Anteil des AV-Beitrages
bis € 1.733,--	0 %
€ 1.733,01 bis € 1.891,--	1 %
€ 1.891,01 bis € 2.049,--	2 %
über € 2.049,--	3 %

Bei einer monatlichen Beitragsgrundlage von über € 2.049,-- ist der normale Versichertenanteil am Arbeitslosenversicherungsbeitrag von 3 % anzuwenden.

Die Grenzbeträge gelten auch bei der Ermittlung der Beiträge für die Sonderzahlungen.

2. Geringfügige Beschäftigung

Die Geringfügigkeitsgrenze gemäß § 5 Abs. 2 ASVG beträgt im Jahre 2020 monatlich **€ 460,66**.

€ 460,66 : € 8,27 (Bruttostundenlohn) = 55 Stunden im Monat

Die tägliche Geringfügigkeitsgrenze gibt es nicht mehr. Es ist daher für die Beurteilung, ob ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt, nur die monatliche Geringfügigkeitsgrenze heranzuziehen.

Kein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis liegt vor, wenn das im Kalendermonat gebührende Entgelt den Betrag nur deshalb nicht übersteigt, weil die für mindestens einen Monat oder auf unbestimmte Zeit vereinbarte Beschäftigung im Laufe des betreffenden Kalendermonates begonnen oder geendet hat oder unterbrochen wurde.

Folgende Fallkonstellationen sind zu unterscheiden:

Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit

Bei einer auf unbestimmte Zeit vereinbarten Beschäftigung ist für die Beurteilung der Geringfügigkeit jenes Entgelt heranzuziehen, das für einen ganzen Kalendermonat gebührt bzw. gebührt hätte. Beginnt oder endet das Dienstverhältnis während eines Monats, ist daher nicht das für den Anfangs- oder den Beendigungsmonat tatsächlich ausbezahlte Entgelt ausschlaggebend, sondern das (vereinbarte bzw. hochgerechnete) Entgelt für einen ganzen Kalendermonat.

Für zumindest einen Monat vereinbartes Dienstverhältnis

Für diese Beschäftigungsverhältnisse gelten dieselben "Geringfügigkeitsregeln" wie für unbefristete Dienstverhältnisse.

Für kürzer als einen Monat vereinbartes Dienstverhältnis

Bei für kürzer als einen Monat vereinbarten Dienstverhältnissen ist jenes Entgelt heranzuziehen, das für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses gebührt.

Mehrere befristete Dienstverhältnisse beim selben Dienstgeber

Befristete Dienstverhältnisse zum selben Dienstgeber sind getrennt zu betrachten (keine Zusammenrechnung).

Fallweise (tageweise) Beschäftigung

Bei der fallweisen (tageweisen) Beschäftigung ist zu beachten, dass jeder Tag als eigenständiges Dienstverhältnis zu betrachten ist. Eine "Zusammenrechnung" hat daher nicht zu erfolgen.

Schutzmonat bei Wechsel von Voll- auf Teilversicherung

Treten bei einer Vollversicherung während des Kalendermonates durch Verringerung des Entgeltes die Voraussetzungen für eine geringfügige Beschäftigung ein, endet die Vollversicherung erst am Ende des laufenden Monats.

Ist bereits am Ersten eines Beitragszeitraumes bekannt, dass ab diesem Zeitpunkt nur eine geringfügige Beschäftigung vorliegen wird, endet die Vollversicherung mit dem Ende des vorangegangenen Beitragszeitraumes.

Kommt es umgekehrt während einer geringfügigen Beschäftigung durch die Erhöhung des Entgeltes zum Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze, tritt die Vollversicherung bereits mit Beginn des laufenden Kalendermonates ein.

Geringfügig Beschäftigte sind in der Unfallversicherung teilversichert und vom Dienstgeber bei der Österreichischen Gesundheitskasse vor Arbeitsbeginn anzumelden. Der Beitrag von 1,2 % (Dienstgeberbeitrag) ist mit Ablauf des Kalenderjahres fällig und so zu entrichten, dass er bis spätestens 15. Jänner des folgenden Kalenderjahres bei der ÖGK einlangt. Eine monatliche Abrechnung der Beiträge ist möglich.

Hinzu kommt auch für geringfügig Beschäftigte der Dienstgeberbeitrag zur Betrieblichen Vorsorge von 1,53 % ab dem 2. Monat der Beschäftigung.

Die geringfügig Beschäftigten sind in der Steiermark von der Landarbeiterkammerumlage befreit.

a) Dienstgeberabgabe:

Der Dienstgeber hat bei Beschäftigung mehrerer Personen unter der Geringfügigkeitsgrenze einen einheitlichen Pauschalbetrag von der Summe der geringfügigen Entgelte zu leisten, wenn die Summe dieser Entgelte (ohne Sonderzahlungen) das Eineinhalbfache der Geringfügigkeitsgrenze im Kalendermonat überschreitet (€ 690,99). Die Abgabe des Dienstgebers beträgt:

Unfallversicherung:	1,2 %
Pauschalbetrag:	<u>16,4 %</u>
	17,6 %

monatlich, von der Summe der Entgelte einschließlich der Sonderzahlungen aller geringfügig Beschäftigten

Für Vorschreibetriebe werden die Dienstgeberabgabe und der Beitrag zur Unfallversicherung mit einer jährlichen Beitragsvorschreibung vorgeschrieben.

b) Dienstnehmerbeitrag:

Wird neben einer bestehenden Pflichtversicherung wegen einer unselbständigen Tätigkeit ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis eingegangen bzw. bestehen gleichzeitig mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, wodurch insgesamt die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, so entsteht für den Dienstnehmer Vollversicherung. Die Dienstnehmerbeiträge zur Kranken- und Pensionsversicherung (zuzüglich allfälliger Kammerumlage) werden dem Dienstnehmer vom Krankenversicherungsträger einmal jährlich im Nachhinein zur Zahlung vorgeschrieben:

Arbeiter und Angestellte: 14,12 %

Ob nun die Geringfügigkeitsgrenze insgesamt überschritten wird, wird danach beurteilt, ob die Summe der monatlichen Beitragsgrundlagen insgesamt die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt. Die monatlichen Beitragsgrundlagen ergeben sich aus der Summe der jeweiligen Jahresbeitragsgrundlage geteilt durch die Beschäftigungsmonate.

c) Selbstversicherung

Geringfügig beschäftigte Personen, die nicht anderweitig pflichtversichert sind, können sich in der Kranken- und Pensionsversicherung nach § 19 a Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) selbst versichern, solange sie ihren Wohnsitz im Inland haben. Für diese Selbstversicherung wurde ein einheitlicher Betrag in der Höhe von monatlich € 65,03 (2020) festgesetzt.

Nach Ende des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld ist die Selbstversicherung nach § 19 a ASVG möglich. Die Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung bis zum 48. Kalendermonat nach der Geburt hindert die Selbstversicherung nicht.

d) Aushilfskräfte (§ 53 a ASVG)

Wird neben einem vollversicherungspflichtigen Dienstverhältnis, ein geringfügiges Dienstverhältnis ausschließlich zu dem Zweck ausgeübt, einen zeitlich begrenzten, den regulären Betriebsablauf überschreitenden, Arbeitsanfall zu decken oder den Ausfall einer Arbeitskraft zu ersetzen, so hat der Dienstgeber einen Pauschalbeitrag in der Höhe von 14,12% sowie die (Land-)arbeiterkammerumlage vom Dienstnehmer einzubehalten und abzuführen.

Folgende Voraussetzungen müssen erfüllt werden:

- Der Dienstnehmer hat an noch nicht mehr als 18 Tagen eine solche geringfügige Tätigkeit ausgeübt und
- Der Dienstgeber hat noch nicht mehr als 18 Tage solche Personen geringfügig beschäftigt.

Diese Personen sind unfallversichert, jedoch wird der Beitrag aus den Mitteln der Unfallversicherung getragen. Bei mehreren geringfügigen Dienstverhältnissen könnte die Dienstgeberabgabe (16,4%) anfallen. Die Regelung ist bis Ende 2020 befristet.

3. Ausgleichstaxe nach dem Behinderteneinstellungsgesetz ab 25 Dienstnehmer

Beschäftigt ein Dienstgeber zum 1. eines Monats 25 oder mehr Dienstnehmer (DN), so muss er auf je 25 Dienstnehmer einen begünstigten Behinderten einstellen oder eine Ausgleichstaxe für jede (einzustellende) Person pro Monat bezahlen (2020: € 276,--). (100 oder mehr DN: € 375,--, 400 oder mehr DN: € 398,--). Abgestellt wird auf den 1. eines jeden Monats. Zu den Dienstnehmern zählen auch geringfügig Beschäftigte.

Die Ausgleichstaxe schreibt das Sozialministeriumservice vor. Die Daten erhält das Sozialministeriumservice vom Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

Bsp.: 3. März bis 31. März 25 Dienstnehmer, keine Ausgleichstaxe; 3. März bis 2. April 25 DN, Ausgleichstaxe für April.

II. Beschäftigung von Saisonarbeitskräften und Erntehelfern aus Drittstaaten

Mag. Ulrike Österreicher

Ausländer dürfen in Österreich grundsätzlich nur mit Beschäftigungsbewilligung (zu beantragen beim regionalen AMS) beschäftigt werden. EU- und EWR-Bürger sowie Schweizer sind Österreichern gleichgestellt, sodass diese Personen ohne Bewilligung beschäftigt werden dürfen. Eine Ausnahme gilt für Kroaten, für die bis einschließlich Juni 2020 aufgrund einer Übergangsregelung eine Beschäftigungsbewilligung benötigt wird.

Das Ausländerbeschäftigungsgesetz sieht folgende Möglichkeiten zur Beschäftigung von ausländischen Saisonarbeitskräften vor:

1. Stammsaisonier-Regelung

Personen, die über mehrere Saisons bereits in der Land- und Forstwirtschaft beschäftigt waren, konnten sich bis Ende April 2012 als Stammsaisoniers registrieren lassen. Für diese Personen erhält der Arbeitgeber eine Beschäftigungsbewilligung in der Land- und Forstwirtschaft für längstens sechs Monate. Mehrere Saisonbewilligungen pro Kalenderjahr und Arbeitgeber sind für eine maximale Gesamtdauer von 9 Monaten möglich. Bei Beschäftigung von Stammsaisoniers ist kein Ersatzkraftverfahren durchzuführen. Kroaten (Beschäftigungsbewilligung bis einschließlich Juni 2020) dürfen im Rahmen der Stammsaisonierregelung maximal 10 Monate pro Kalenderjahr beschäftigt werden.

2. Saisonarbeitskräfte über die Kontingentregelung

Die Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz erlässt jedes Jahr Verordnungen, die zahlenmäßige Kontingente für die zeitlich befristete Zulassung von Saisoniers in der Land- und Forstwirtschaft sowie die kurzfristige Zulassung ausländischer Erntehelfer regeln.

2.1. Regelung für Saisoniers

Für das Jahr 2020 wurde das Kontingent mit 3.046 Plätzen festgelegt. Beschäftigungsbewilligungen dürfen ab 1.1.2020 erteilt werden und müssen spätestens am 31.12.2020 enden. Das Kontingent verteilt sich auf die Bundesländer wie folgt:

Burgenland	41
Kärnten	249
Niederösterreich	550
Oberösterreich	1.164
Salzburg	26
Steiermark	553
Tirol	331
Vorarlberg	72
Wien	60

2.2. Regelung für Erntehelfer

Das Kontingent für Erntehelfer beträgt 119 Plätze und verteilt sich auf die Bundesländer wie folgt:

Burgenland	11
Kärnten	7
Niederösterreich	20
Oberösterreich	10
Salzburg	4
Steiermark	59
Tirol	5
Vorarlberg	0
Wien	3

Im Rahmen des Erntehelferkontingents dürfen ab 01.01.2020 Bewilligungen mit einer Geltungsdauer von maximal sechs Wochen erteilt werden. Die Geltungsdauer der Bewilligungen darf nicht nach dem 30.12.2020 enden.

Seit 1.1.2019 ist die Befreiung von der Pensionsversicherungspflicht entfallen. Auch Erntehelfer fallen nunmehr in die Vollversicherung.

2.3. Dauer der Beschäftigungsbewilligungen

Für **Saisoniers** (siehe 2.1.) dürfen grundsätzlich Beschäftigungsbewilligungen mit einer Geltungsdauer von maximal sechs Monaten erteilt werden. Eine Verlängerung der Beschäftigungsbewilligung bzw. die Erteilung einer weiteren Beschäftigungsbewilligung ist bis zu einer Gesamtdauer von neun Monaten möglich.

Bis zur Gesamtdauer von neun Monaten kann einem Saisonarbeiter auch eine weitere Beschäftigungsbewilligung für einen anderen Arbeitgeber erteilt werden. Daraus ergibt sich, dass eine weitere Beschäftigungsbewilligung nicht unmittelbar an die vorangegangene anschließen muss und daher auch mehrwöchige Unterbrechungen möglich sind. So ist es etwa im Bereich der Holzschlägerung zulässig, den 9-Monatsrahmen auf zwei Blöcke aufzuteilen, weil im Hochsommer keine Schlägerung stattfindet.

Sowohl im Verlängerungsfall als auch bei der Erteilung einer weiteren Beschäftigungsbewilligung ist darauf zu achten, dass ein gültiges Visum vorliegt. **ACHTUNG:** Die Verlängerung des Visums im Inland ist nur bei durchgängiger Beschäftigung und noch aufrechtem Visum möglich (siehe Punkt 3 Aufenthaltsrecht).

Für bereits im Rahmen eines Kontingents bewilligte Saisonarbeitskräfte ist bei weiteren Beschäftigungsbewilligungen aber auch im Verlängerungsfall ein freier Kontingentsplatz nicht erforderlich.

Pro Ausländer dürfen Beschäftigungsbewilligungen nur für eine Gesamtdauer von neun Monaten innerhalb von 12 Monaten erteilt werden. Dieses Kriterium wird bei der Beantragung geprüft, indem vom beantragten Beschäftigungsende 12 Monate rückgerechnet wird.

Aufenthaltsrecht: **Anmeldebescheinigung** von BH bei mehr als drei Monaten Aufenthalt in Österreich ist erforderlich.

2.4. Erteilung von Bewilligungen – Bevorzugung von bestimmten Personengruppen

Vor der Erteilung der Beschäftigungsbewilligung für Saisonarbeitskräfte und Erntehelfer ist ein Ersatzkraftverfahren vorgesehen, das heißt Bewilligungen werden nur erteilt, wenn das AMS nicht in der Lage ist, die offenen Stellen mit vorgemerkten Inländern oder am Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Ausländern, einschließlich Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten, mit registrierten Stammsaisoniers sowie mit Freizügigkeitsberechtigten EU/EWR-Bürgern zu besetzen.

Drittstaatsangehörige, die bereits über ein Aufenthaltsrecht in Österreich verfügen, insbesondere Asylwerber sowie Saisonarbeitskräfte, die bereits in den vorangegangenen fünf Jahren als Saisonarbeitskraft/Erntehelfer beschäftigt waren, sind bei der Erteilung der Beschäftigungsbewilligung zu bevorzugen.

Aufgrund der Dauer des Verfahrens beim AMS (Ersatzkraftverfahren) sowie bei der Vertretungsbehörde im Ausland wird empfohlen, den Antrag auf Beschäftigungsbewilligung spätestens fünf Wochen vor dem geplanten Beginn der Beschäftigung zu stellen. Beschäftigungsbewilligungen können beim AMS bereits vier Monate vor geplantem Beschäftigungsbeginn beantragt werden.

3. Aufenthaltsrecht

Sämtliche Drittstaatsangehörige ohne Aufenthaltsrecht (keine EWR Bürger oder Schweizer) müssen vor Aufnahme einer Beschäftigung in Österreich ein Visum an der österreichischen Vertretungsbehörde (Botschaft/Konsulat) in ihrem Land beantragen. Das heißt, auch visumfreie Drittstaatsangehörige benötigen für die Aufnahme einer Tätigkeit als Saisonier im Regelfall ein Visum. Das bis 1. Oktober 2017 geltende Verfahren für visumfreie Drittstaatsangehörige (Unbedenklichkeitsbescheinigung) entfällt. Auch die bisher für die Erteilung des Visums notwendige Sicherheitsbescheinigung wurde gestrichen. Nunmehr ist dem Arbeitnehmer die vom AMS erteilte Beschäftigungsbewilligung zu übermitteln. Das Visum wird erst erteilt, wenn die gültige Beschäftigungsbewilligung vorgelegt wird.

Je nach Dauer der geplanten Beschäftigung kann ein Visum C (bis zu 90 Tage) oder ein Visum D (mehr als 90 Tage) erteilt werden.

3.1. Visum C mit fünfjähriger Rahmengültigkeit

Bei Saisoniers, die in Österreich bereits mehrmals als Saisonier gearbeitet und sich vorschriftsmäßig in Österreich aufgehalten haben, besteht bei kurzfristiger Saisonarbeit bis zu 90 Tagen die Möglichkeit, das Visum C für eine Rahmengültigkeit bis zu 5 Jahren („bona fide“) auszustellen. Diese Personen müssen nicht für jede Beschäftigung ein neues Visum beantragen, sondern können während der Gültigkeitsdauer des Visums C auch mehrere kurze Saisons beschäftigt werden. Die Beschäftigung darf aber nur 90 Tage innerhalb von 180 Tagen andauern und es muss jedenfalls eine Beschäftigungsbewilligung vorliegen.

3.2. Ablauf des Verfahrens bei Auslandsantragstellung

- Antrag des Betriebes bei der zuständigen regionalen AMS-Geschäftsstelle
- Nach Prüfung des Antrages kommt es bei Vorliegen der Voraussetzungen zur Erteilung der Beschäftigungsbewilligung.

- Betrieb schickt Beschäftigungsbewilligung an Drittstaaten-Saisonier
- Das Visum wird erst nach Vorliegen der Beschäftigungsbewilligung erteilt.
- Einreise des Dienstnehmers nach Österreich

3.3. Verlängerung des Visums in Österreich

Stellt der Arbeitgeber fest, dass er den Saisonier länger als ursprünglich vorgesehen braucht, so kann das Visum bei der örtlich zuständigen Landespolizeidirektion verlängert werden. Voraussetzung dafür ist, dass eine weitere Beschäftigungsbewilligung ausgestellt wird. Ein Visaverlängerungsantrag kann nur dann gestellt werden, wenn der Saisonier zum Zeitpunkt der Antragstellung Inhaber eines Visums zur Ausübung einer Tätigkeit als Saisonier ist und dieses Visum noch gültig ist. Nach Ablauf der Gültigkeit ist eine solche Inlandsantragstellung bzw. Verlängerung des Visums nicht mehr möglich. Wenn der Visumantrag für zulässig erklärt wird, hält sich der Saisonier bis zur Entscheidung über den Verlängerungsantrag auch nach Ablauf des ersten Visums rechtmäßig im Inland auf, solange der Aufenthalt als Saisonier in den vergangenen zwölf Monaten insgesamt die Dauer von neun Monaten nicht überschreitet. Die Landespolizeidirektion stellt dem Antragsteller eine Bestätigung über den Verlängerungsantrag aus.

4. Gebühren

Die **Kosten** im Bereich des **Ausländerbeschäftigungsgesetzes (Beschäftigungsbewilligung)**, die vom Arbeitgeber als Antragsteller zu tragen sind, betragen

- 14,30 Euro Antragsgebühr
- 3,90 Euro pro Beilage
- 6,50 Euro Erteilung der Beschäftigungsbewilligung

Die Gebühr für den Antrag auf ein Visum mit einer Gültigkeitsdauer von bis zu 90 Tagen beträgt grundsätzlich € 60,--. Für Staatsangehörige aus Albanien, Armenien, Aserbaidschan, Bosnien-Herzegowina, Georgien, Kosovo, Mazedonien, Moldau, Montenegro, Russland, Serbien und Ukraine wird eine reduzierte Gebühr von € 35,-- eingehoben. Die Bearbeitungsgebühr ist bei Antragstellung zu entrichten und wird auch im Falle einer Ablehnung nicht rückerstattet.

Für das Visum D fallen Kosten in der Höhe von 150 Euro an.

III. Lohnsteuerrechtliche Bestimmungen

Ausschließlich körperlich tätige Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft sind entweder

- ☐ unbeschränkt steuerpflichtig, wenn sie im Inland (Österreich) einen Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt haben, oder
- ☐ beschränkt steuerpflichtig, wenn sie im Inland weder einen Wohnsitz noch ihren gewöhnlichen Aufenthalt haben.

Saisonarbeitskräfte haben im Inland einen vorübergehenden Aufenthalt und sind daher beschränkt steuerpflichtig.

Pflichten des Dienstgebers:

Der Dienstgeber ist stets verpflichtet, ein Lohnkonto zu führen. Für vorübergehend beschäftigte Arbeitnehmer (Tagelöhner) genügen vereinfachte Lohnaufzeichnungen (Name, Verwendung und Wohnadresse des Tagelöhners, der gezahlte Arbeitslohn zuzüglich des Wertes allfälliger Sachbezüge, Lohnzahlungszeitraum, Auszahlungstag und einbehaltene Lohnsteuer).

Eine anfallende Lohnsteuer ist spätestens am 15. Tag nach Ablauf des Kalendermonates an das Finanzamt abzuführen. Der Arbeitgeber muss bis Ende Februar des Folgejahres sämtliche Jahreslohnzettel an das Finanzamt der Betriebsstätte oder der österreichischen Gesundheitskasse übermitteln.

Pflichten des Dienstnehmers:

Der Dienstnehmer hat sich bei Beginn eines Dienstverhältnisses dem Arbeitgeber gegenüber auszuweisen. Sollte ihm der Alleinverdiener/Alleinerzieherabsetzbetrag oder für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte das Pendlerpauschale zustehen, muss er die betreffenden Erklärungen (E 30 bzw. L 34) dem Arbeitgeber überreichen und auch den Wegfall der Voraussetzungen innerhalb eines Monats melden.

Berechnung der Lohnsteuer bei unbeschränkt steuerpflichtigen Dienstnehmern

Es gibt zwei Berechnungsarten der Lohnsteuer.

- Lohnsteuer nach den Tarifbestimmungen des Einkommensteuergesetzes
- Lohnsteuer mit einem Pauschbetrag für vorübergehend beschäftigte Arbeitnehmer (Tagelöhner)

Tarifmäßige Lohnsteuer

Vor Anwendung der Lohnsteuertabellen ist der Arbeitslohn zu kürzen um die

- Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung und Interessenvertretungen,
- Ausgaben des Arbeitnehmers für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte (Pendlerpauschale),
- die Erstattung (Rückzahlung) von Arbeitslohn,
- diverse Freibeträge (für Landarbeiter nicht von Interesse).

Sonstige Bezüge (z.B. 13. und 14. Gehalt), die neben dem Arbeitslohn gewährt werden, unterliegen nicht der Lohnsteuer, wenn das Jahressechstel nicht mehr als € 2.100,-- beträgt. Bei höheren sonstigen Bezügen besteht ein Freibetrag von € 620,--; die darüber liegenden sonstigen Bezüge bis zur Erreichung der Sechstelgrenze sind mit einem festen Steuersatz von 6 % zu versteuern. Die sonstigen Bezüge über der Sechstelgrenze sind dem laufenden Bezug des Lohnzahlungszeitraumes zuzurechnen und tarifmäßig zu versteuern.

Zulagen, Zuschläge

Erhält der Arbeitnehmer Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen, Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit und mit diesen Arbeiten zusammenhängende Überstundenzuschläge, so unterliegen diese Zulagen und Zuschläge einer besonderen Regelung.

Wird die freie Station gewährt, so ist sie in der Lohnsteuer-Bemessungsgrundlage enthalten. Der Wert der vollen freien Station ist mit € 196,20 monatlich, € 45,78 wöchentlich und € 6,54 täglich festgesetzt.

Pauschale Lohnsteuer für vorübergehend beschäftigte Arbeitnehmer (Tagelöhner)

Diese Sonderregelung kann bei ausschließlich körperlich tätigen Arbeitnehmern angewendet werden, die ununterbrochen nicht länger als eine Woche beschäftigt werden, wenn der Tagelohn € 55,-- oder der Wochenlohn € 220,-- nicht übersteigt. Die pauschale Lohnsteuer beträgt 2 % des Bruttolohnes.

Berechnung der Lohnsteuer bei beschränkt steuerpflichtigen Dienstnehmern

Beschränkt steuerpflichtig sind Arbeitnehmer, die im Inland weder einen Wohnsitz noch ihren gewöhnlichen Aufenthalt haben. Den gewöhnlichen Aufenthalt hat ein Arbeitnehmer dort, wo er sich unter Umständen aufhält, die erkennen lassen, dass er an diesem Ort oder in diesem Land nicht nur

vorübergehend verweilt. Die unbeschränkte Steuerpflicht tritt grundsätzlich erst bei einem Aufenthalt im Inland ein, der länger als 6 Monate dauert.

Bei **ausländischen Saisonarbeitern**, die kurzfristig (maximal 6 Monate) beschäftigt werden, liegt der gewöhnliche Aufenthalt im Inland nicht vor, weil sich diese Personen nur vorübergehend im Inland aufhalten.

Beschränkt steuerpflichtige (natürliche) Personen sind mit den inländischen Einkünften einkommensteuerpflichtig.

Berechnung der Lohnsteuer

Die Lohnsteuer von laufenden Bezügen muss nach dem Lohnsteuertarif berechnet werden. Von den Absetzbeträgen können der allgemeine Steuerabsetzbetrag, der Arbeitnehmerabsetzbetrag, der Verkehrsabsetzbetrag berücksichtigt werden, nicht jedoch der Alleinverdienerabsetzbetrag (Alleinerzieherabsetzbetrag).

Weist der beschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer - mit den inländischen Einkünften zusammenhängende - Werbungskosten und Sonderausgaben nach, sind die nachgewiesenen Beträge von dem zu versteuernden Arbeitslohn abzusetzen bzw. das Werbungskostenpauschale von € 132,-- in Abzug zu bringen.

Außergewöhnliche Belastungen und der „Freibetrag für Inhaber von Amtsbescheinigungen und Opferausweisen“ sind nicht zu berücksichtigen.

Die Besteuerung der sonstigen Bezüge (z.B. 13. und 14. Monatsbezug) und der Zulagen und Zuschläge erfolgt wie bei unbeschränkt steuerpflichtigen Personen.

Ausländische Arbeitnehmer, die eine Arbeitserlaubnis oder einen Dienstvertrag für die Dauer von länger als 6 Monaten besitzen, sind i.d.R. bereits ab Beginn des Inlandsaufenthaltes als unbeschränkt steuerpflichtig anzusehen.

Dienstgeberbeitrag und Kommunalsteuer

Beträgt die Summe der Arbeitslöhne in einem Kalendermonat mehr als € 1.095,--, sind neben der Lohnsteuer noch der Dienstgeberbeitrag an das Finanzamt und die Kommunalsteuer an die Gemeinde, in der die Betriebsstätte liegt, abzuführen:

Für die Berechnung der pauschalen Lohnsteuer, des Dienstgeberbeitrages und der Kommunalsteuer sind auch die Sonderzahlungen zu berücksichtigen.

Höhe des Dienstgeberbeitrages:	3,9 %
--------------------------------	-------

Höhe der Kommunalsteuer:	3,0 %
--------------------------	-------

Die Kommunalsteuer stellt eine Gemeindeabgabe dar, die von allen Unternehmern (auch Landwirten) mit Arbeitnehmern zu entrichten ist.

Bei Lohnsummen bis € 1.460,-- pro Monat kann für den Dienstgeberbeitrag und die Kommunalsteuer ein Freibetrag von € 1.095,-- abgezogen werden.

Die Kommunalsteuer beträgt 3 % und muss bis zum 15. des Folgemonats an jene Gemeinde bezahlt

werden, in welcher sich die Betriebsstätte befindet. Zusätzlich ist für jedes abgelaufene Kalenderjahr bis 31. März des darauffolgenden Kalenderjahres eine nach Kalendermonaten aufgegliederte Steuererklärung über die Berechnungsgrundlagen abzugeben.

Beispiel für eine monatliche Lohnabrechnung für einen Monat ohne Sonderzahlungen (Stand 2020):

Ausländische Saisonarbeitskraft

Bezahlung nach Kollektivvertrag
(Haus-, Hof-, Feld- und GartenarbeiterIn),
Gewährung der vollen freien Station

Bruttolohn	€ 1.434,--	
- Dienstnehmeranteil zur Soz.Vers.		
ALV	0,00 %	
KV	3,87 %	
PV	10,25 %	
LAK-Umlage: wird von Sonderzahlungen nicht berechnet		
	<u>0,75 %</u>	
	14,87 %	
		- € 213,24
= lohnsteuerpflichtiges Einkommen		= € 1.220,79
- Lohnsteuer		- € 38,69
- volle freie Station		- € 196,20

monatlicher Auszahlungsbetrag (Nettolohn) € 985,87

Wird die Saisonarbeitskraft nicht das ganze Monat beschäftigt, sondern beispielsweise vom 1. bis 18. eines Monats für 20 Wochenstunden ist die Lohnabrechnung ausgehend vom folgenden Bruttolohn zu erstatten:

€ 8,27 Stundenlohn x 20 Wochenstunden x 4,33 Wochen (= Monat) = € 716,18 (Kollektivvertragslohn für 20 Stunden)

€ 716,18 : 30 = € 23,87 (Taglohn bei 20 Stunden)

*€ 22,78 x 18 Tage = **€ 429,66 Bruttolohn** (Samstage, Sonn- und Feiertage werden mitgerechnet, da für diese Tage Lohnfortzahlungspflicht besteht.)*

IV. Wichtige arbeitsrechtliche Bestimmungen

Dienstvertrag

Der Dienstvertrag kann auf bestimmte Zeit (befristetes Dienstverhältnis) oder auf unbestimmte Zeit abgeschlossen werden. Bei einem befristeten Dienstverhältnis endet das Dienstverhältnis mit Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer. Das Dienstverhältnis kann für eine bestimmte Kalenderzeit oder für den Zeitraum einer bestimmten Saison, Ernte oder Anbauarbeit vereinbart werden. Ein solches befristetes Dienstverhältnis endet mit Zeitablauf ohne vorheriger Kündigung.

Ein auf unbestimmte Zeit abgeschlossenes Dienstverhältnis wird im Regelfall einvernehmlich oder durch Kündigung unter Einhaltung der kollektivvertraglichen Kündigungsfristen beendet.

Beim Abschluss eines Dienstverhältnisses empfiehlt sich die Vereinbarung eines Probemonates innerhalb dessen eine jederzeitige fristlose Lösung des Dienstverhältnisses möglich ist.

Die Vereinbarung könnte lauten:

„Das Dienstverhältnis wird befristet vom ... bis ... (bestimmtes Datum oder Saisonende, Ende der Erntearbeiten,...) abgeschlossen, längstens jedoch bis Ende der Beschäftigungsbewilligung. Der erste Monat vom ... bis ... wird als Probemonat vereinbart“.

Probendienstverhältnis

Ein Probendienstverhältnis darf längstens auf die Dauer eines Monats eingegangen werden; es kann innerhalb dieser Zeit von beiden Teilen jederzeit gelöst werden (ohne Angabe von Gründen).

Dienstschein

Der Dienstgeber hat dem Dienstnehmer unverzüglich nach Beginn des Dienstverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag (Dienstschein) auszuhändigen.

Der Dienstschein hat folgende Angaben zu enthalten:

1. Name und Anschrift des Dienstgebers
2. Name und Anschrift des Dienstnehmers
3. Beginn des Dienstverhältnisses
4. bei Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Dienstverhältnisses
5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungsstermine
6. gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte
7. anrechenbare Vordienstzeiten, Einstufung in ein generelles Schema
8. vorgesehene Verwendung
9. Bruttolohn, Sonderzahlungen, Fälligkeit des Entgeltes (*monatlich im Nachhinein*)
10. Urlaubsausmaß (*pro Kalendermonat 2,08 Tage**)
11. vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit des Dienstnehmers
12. anzuwendender Kollektivvertrag oder Normen und Hinweis auf den Raum im Betrieb in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen
13. Name und Anschrift der Vorsorgekasse (BV-Kasse) des Dienstnehmers

Keine Verpflichtung zur Aushändigung eines Dienstscheines besteht, wenn die Dauer des Dienstverhältnisses höchstens einen Monat beträgt.

Arbeitszeit – Aufzeichnungen bei Strafdrohung erforderlich!

Die regelmäßige Wochenarbeitszeit darf 40 Stunden nicht überschreiten wenn keine flexible Arbeitszeit mit einem Durchrechnungszeitraum vereinbart wird. Die regelmäßige Tagesarbeitszeit darf 9 Stunden nicht überschreiten.

Überstundenarbeit liegt vor, wenn die regelmäßige Wochenarbeitszeit (40 Stunden) oder die zulässige Tagesarbeitszeit (9 Stunden) überschritten wird. Für Überstunden gebührt ein 50 %iger Zuschlag. Für Sonn- und Feiertagsarbeit sowie für Nachtarbeit (Arbeitszeit zwischen 19:00 Uhr und 5:00 Uhr) gebührt ein Zuschlag von 100 %.

Für Teilzeitbeschäftigte ist Mehrarbeit die Zeit zwischen der vertraglichen Arbeitszeit (z.B. 20 Wochenstunden) und der betrieblichen Normalarbeitszeit – in der Land- und Forstwirtschaft dzt. 40 Wochenstunden. Für derartige Mehrarbeitsstunden gebührt ein Zuschlag von 25 % (außer die Stunden werden innerhalb des Kalendervierteljahres nachweislich 1 :1 ausgeglichen). Die Arbeitszeit kann jedoch flexibel vereinbart werden. Die flexible Normalarbeitszeit darf pro Woche 48 Stunden bzw. die

tägliche Arbeitszeit darf 10 Stunden nicht überschreiten bzw. 24 Stunden pro Woche nicht unterschreiten. (Ausnahme: Zeitausgleich kann ganztägig verbraucht werden). Für Teilzeitbeschäftigte ist das nicht möglich!

Die Arbeitszeit ist aufzuzeichnen (exakte zeitliche Lage der Arbeitsstunden einschließlich der Ruhepausen, die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen und der gewährte Zeitausgleich). Fehlen diese Arbeitszeitaufzeichnungen, so werden die Verfallsfristen für die Einklagbarkeit von z.B. Überstunden, Mehrarbeitszuschlag etc. gehemmt, das heißt, diese können bis zu 3 Jahren rückwirkend geltend gemacht werden (sonst: 6 Monate).

Das Fehlen der Arbeitszeitaufzeichnungen ist mit Strafen für den Dienstgeber von € 150,-- bis € 1.100,-- für jeden einzelnen Arbeitnehmer bedroht.

Urlaub

Dem Arbeitnehmer gebührt für jedes Dienstjahr ein bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage (25 Arbeitstage) und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage (30 Arbeitstage). Der Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten sechs Monaten des ersten Dienstjahres im Verhältnis zu der im Dienstjahr zurückgelegten Dienstzeit*, nach sechs Monaten in voller Höhe. Ab dem zweiten Dienstjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Dienstjahres. (Ebenso Aufzeichnungspflicht und Strafraumen von € 150,-- bis € 1.100,--)

* Jahr gerechnet mit 52 Wochen, Monat gerechnet mit 4,33 Wochen und 30 Tagen:

z.B.: 6 Wochen beschäftigt

52 Wochen.....25 Urlaubstage

6 Wochen x Urlaubstage

$$x = (25:52) \times 6 = \text{gerundet } 3 \text{ Urlaubstage}$$

Neue Regelung für den Karfreitag – Persönlicher Feiertag

Beim persönlichen Feiertag handelt es sich um einen Urlaubstag aus dem bestehenden Urlaubskontingent des Dienstnehmers, für den der Grundsatz, dass Urlaub zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer zu vereinbaren ist, nicht gilt. Vielmehr kann der Dienstnehmer den persönlichen Feiertag einseitig bestimmen. Dazu muss der Dienstnehmer den persönlichen Feiertag spätestens drei Monate im Vorhinein schriftlich bekannt geben. Der Anspruch besteht grundsätzlich pro Dienstnehmer einmal pro Urlaubsjahr. Der Dienstgeber kann die Inanspruchnahme des persönlichen Feiertages nicht verweigern. Er kann den Dienstnehmer nur ersuchen, diesen Urlaubstag nicht anzutreten. Wenn der Dienstnehmer auf Ersuchen des Dienstgebers an diesem persönlichen Feiertag arbeitet, so gilt der Urlaubstag als nicht konsumiert und der Dienstnehmer hat Anspruch auf das „doppelte Entgelt“.

Urlaubersatzleistung

Dem Dienstnehmer gebührt für das Urlaubsjahr, in dem das Dienstverhältnis endet, zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses eine Ersatzleistung als Abgeltung für den der Dauer der Dienstzeit in diesem Urlaubsjahr im Verhältnis zum gesamten Urlaubsjahr entsprechenden Urlaub. Bereits verbrauchter Jahresurlaub ist auf das aliquote Urlaubsausmaß anzurechnen.

Urlaubsentgelt für einen über das aliquote Ausmaß hinaus verbrauchten Jahresurlaub ist nicht zurückzuerstatten, außer bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch unberechtigten vorzeitigen Austritt oder verschuldete Entlassung.

Der Erstattungsbetrag hat dem für den zu viel verbrauchten Urlaub zum Zeitpunkt des Urlaubsverbrauches erhaltenen Urlaubsentgelt zu entsprechen.

Sonderzahlungen

Neben dem laufenden Entgelt gebühren dem Dienstnehmer ein Urlaubszuschuss und ein Weihnachtsgeld (lt. Kollektivvertrag im Juli und November). Beginnt oder endet das Dienstverhältnis während des Kalenderjahres, so gebühren dem Dienstnehmer die Sonderzahlungen entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit anteilmäßig (pro Monat ein Sechstel des Bruttobezuges).

Neuregelung Entgeltfortzahlung

Ist ein Dienstnehmer nach Antritt des Dienstes durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung seiner Arbeit verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von acht Wochen, wenn das Dienstverhältnis ein Jahr, von zehn Wochen, wenn es 15 Jahre und von zwölf Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch jeweils weitere vier Wochen behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt. Bei wiederholter Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unglücksfall innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Dauer dieses Anspruches noch nicht erschöpft ist.

Neben dem und zusätzlich zum Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen Krankheit (Freizeitunfall) besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach einem Arbeitsunfall (oder bei Berufskrankheit). Diese dauert pro Arbeitsunfall (oder Berufskrankheit) in den ersten 15 Dienstjahren bis zu acht Wochen, ab 15 Dienstjahren bis zu zehn Wochen pro Dienstjahr.

Wird der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bleibt auch bestehen, wenn das Dienstverhältnis während einer Dienstverhinderung einvernehmlich beendet wird.

Wenn aber das Dienstverhältnis

- während der Probezeit aufgelöst wird, oder
- durch Zeitablauf endet (befristetes Dienstverhältnis)

enden die Krankenentgeltansprüche an den Arbeitgeber jedenfalls mit Ende des Dienstverhältnisses. Das Krankengeld von der GKK wird weiter geleistet, auch wenn das Dienstverhältnis aufgelöst wird.

Zuschüsse zur Entgeltfortzahlung

(gilt für alle Dienstnehmer und Lehrlinge, auch für geringfügig Beschäftigte)

Dienstgeber können für Krankenstände, die auf einen Arbeits- oder Freizeitunfall zurückzuführen sind, aber auch für „normale“ Krankenstände, einen Zuschuss bei der AUVA beantragen.

Folgende Voraussetzungen müssen gegeben sein:

- Der Dienstgeber darf regelmäßig nicht mehr als 50 Dienstnehmer(innen) beschäftigen. (Bei Saisonbetrieben mit schwankender Dienstnehmeranzahl wird diese Voraussetzung auch erfüllt, wenn die vorhersehbare durchschnittliche Dienstnehmerzahl pro Jahr nicht mehr als 50 beträgt und an höchstens 30 Tagen im Jahr mehr als 75 Dienstnehmer beschäftigt werden. Sofern im Unternehmen Lehrlinge oder begünstigte Behinderte beschäftigt werden, darf die Grenze von 53 Dienstnehmern (im Jahresschnitt) nicht überschritten werden.
- Der Zuschuss wird gewährt
 - a) ab dem ersten Tag der Entgeltfortzahlung bis maximal 6 Wochen (42 Kalendertage) je Arbeitsjahr nach einem Arbeits- oder Freizeitunfall, sofern die Arbeitsverhinderung länger als 3 aufeinander folgende Tage gedauert hat.
 - b) ab dem 11. Tag bis höchstens 6 Wochen (42 Kalendertage) je Arbeitsjahr für alle anderen Entgeltfortzahlungen, sofern die Erkrankung länger als 10 aufeinander folgende Tage gedauert hat.
- Zuschüsse bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit werden jeweils für höchstens 42 Tage der tatsächlichen Entgeltfortzahlung pro Dienstverhältnis und Arbeitsjahr (Kalenderjahr) gewährt.

- Der Zuschuss beträgt 50 % des Entgeltes zuzüglich eines Zuschlages für die Sonderzahlungen in der Höhe von 8,34 % des jeweils tatsächlich fortgezahlten Entgeltes.
- Der Zuschuss wird nur auf Antrag gewährt, der nach Möglichkeit mittels elektronischer Datenfernübertragung zu stellen ist; er hat folgende Angaben zu enthalten:
 1. Name und Adresse des Dienstgebers (der Dienstgeberin) und seines (ihres) Unternehmens.
 2. Name und Versicherungsnummer des Dienstnehmers, der Dienstnehmerin, für den (die) der Zuschuss beantragt wird.
 3. Glaubhaftmachung der krankheits- und unfallbedingten Arbeitsverhinderung (ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung).
 4. Rechtsgrundlage, Dauer und Höhe der Entgeltfortzahlung sowie Angabe, ob Anspruch auf Sonderzahlungen besteht (z.B. Landarbeitsordnung, Gutsangestelltengesetz, Kollektivvertrag).
 5. Beginn des Dienstverhältnisses und Angabe, ob das Arbeitsjahr das Kalenderjahr ist.

Der Antrag auf Zuschuss ist – bei sonstigem Ausschluss – innerhalb von 3 Jahren zu stellen.

Für Dienstgeber, die in Ihrem Unternehmen durchschnittlich nicht mehr als zehn Dienstnehmer beschäftigen, gebühren die Zuschüsse in der Höhe von 75 %.

Abfertigung - Alt

Das Mindestausmaß der Abfertigung beträgt nach drei vollen Dienstjahren 12 % des Jahresentgelts. Für jedes weitere volle Dienstjahr erhöht sich das Ausmaß um 4 % bis zum vollen 25. Dienstjahr. Vom vollen 40. Dienstjahr an erhöht sich die Abfertigung für jedes weitere volle Dienstjahr um 3 % (*kein Sozialversicherungsbeitrag für Abfertigung - § 49 Abs. 3 Z 7 ASVG, jedoch Steuerpflicht*).

Kein Abfertigungsanspruch besteht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt, wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft oder wenn er selbst kündigt.

Betriebliche Vorsorge

Unterliegt der Dienstnehmer der betrieblichen Vorsorge, richtet sich sein Abfertigungsanspruch gegen die BV-Kasse, sofern zumindest drei Einzahlungsjahre (Zusammenrechnung von befristeten Beschäftigungszeiten) vorliegen. Kein Anspruch auf Auszahlung besteht bei Kündigung durch den Anwartschaftsberechtigten, verschuldeter Entlassung oder unberechtigtem vorzeitigem Austritt. Die Abfertigung kann erst bei Beendigung des Dienstverhältnisses verlangt werden. Der Dienstnehmer muss seinen Abfertigungsanspruch schriftlich an die BV-Kasse richten. Er kann die BV-Kasse weiters beauftragen, auch die Auszahlung von Abfertigungen aus anderen BV-Kassen zu veranlassen.

Lohnfortzahlungspflicht für Sonn- und Feiertage

Für die Lohnabrechnung werden die Sonn- und Feiertage mitgerechnet, da auch für diese Tage Lohnfortzahlungspflicht besteht. Dauert das Dienstverhältnis eine kürzere Zeit als einen Kalendermonat, so wird der Kalendermonat einheitlich mit 30 Tagen angenommen.

Beispiel:

Dienstverhältnis vom 1. bis 24. eines Monates, Kollektivvertragslohn € 1.434 monatlich

Der Bruttolohn für den Zeitraum vom 1. bis 24. beträgt (€ 1.434,- : 30) x 24 = € 1.147,20

DIENSTSCHEIN/DIENSTZETTEL
Dienstvertrag
für Saisondienstverhältnisse

I. Name und Anschrift des Arbeitgebers:
.....

II. Herr/Frau (Arbeitnehmer/in)
 wohnhaft in
 geb. am

III. Beginn des Dienstverhältnisses:
 Probezeit (1 Monat) von bis
 Das Dienstverhältnis ist in der Folge befristet bis zum Ende
 der Saison, spätestens jedoch bis zum Ende der Beschäfti-
 gungsbewilligung, das ist der

IV. Das Dienstverhältnis kann auch während der Befristung von
 beiden Seiten zum jeweiligen Monatsletzten unter Einhaltung
 einer vierzehntägigen Frist aufgekündigt werden.

V. Dienstort(eventuell Hinweis auf wechselnde Arbeits- bzw.
 Einsatzorte):.....

VI. Tätigkeitsinhalt/Dienstverwendung:

VII. Vereinbarter monatlicher Bruttobargehalt:.....

 Die Zahlung der monatlichen Entgeltansprüche und der
 Sonderzahlungen erfolgt nach den gesetzlichen bzw.
 kollektivvertraglichen Bestimmungen.

VIII. Allfällig vereinbarte Naturalbezüge (Sachleistungen):
.....

IX. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes werden Zeiten im
Ausmaß von angerechnet.
Der jährliche Erholungsurlaub beträgt
30 Werktage,
36 Werktage nach einer Dienstzeit von 25 Jahren.

X . Normalarbeitszeit: Die regelmäßige wöchentliche Normal-
arbeitszeit beträgt Stunden.

XI. Anzuwendende Bestimmungen und sonstige Vereinbarungen: ...
.....
.....
.....

XII. Name und Anschrift der MV-Kasse des Dienstnehmers:
.....
.....
MV-Kassenleitzahl:

.....
Ort und Datum

Der Arbeitgeber:

Der Arbeitnehmer:

Vor- und Familienname

[illegible]

Lohntabelle

*für die ArbeitnehmerInnen in den land- und forstwirtschaftlichen bäuerlichen Betrieben, Gutsbetrieben und anderen nicht bäuerlichen Betrieben
im Bundesland Steiermark*

gültig ab 1. Jänner 2020

Kategorie		Bruttolohn monatlich ab 1.1.2020
I	ArbeitnehmerIn mit spezieller Qualifikation oder Erfahrung aller land- und forstwirtschaftlichen Berufe, als selbständige LeiterIn von Betriebszweigen	€ 1.705,44
II	ArbeitnehmerIn mit spezieller Qualifikation oder Erfahrung aller land- und forstwirtschaftlichen Berufe, welche unter Anweisung fachlich komplexe Arbeiten verrichten, zB Traktorführer bei überwiegender Verwendung	€ 1.628,94
III	ArbeitnehmerIn mit fachlicher Qualifikation, welche unter Anleitung oder auf Anweisung fachlich einschlägige Tätigkeiten verrichten; zB Verkaufskraft, LadnerIn	€ 1.495,32
IV	Hilfskräfte; Haus-, Hof-, Feld- und GartenarbeiterIn,	€ 1.434,00

Werden Sachbezüge zB freie Station gewährt, sind diese nach den amtlichen Wertsätzen der Finanzlandesdirektion vom Bruttolohn abzuziehen.

Sonderzahlungen (13. und 14. Bezug – Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeld) gebühren in der Höhe von jeweils einem kollektivvertraglichen Monatsbruttolohn.

Nichtständige StundenlöhnerIn

	Bruttostundenlohn
Nichtständige StundenlöhnerIn	€ 8,27

Lehrlingsentschädigung

	Bruttolohn monatlich
Lehrlingsentschädigung 1. Lehrjahr	€ 515
Lehrlingsentschädigung 2. Lehrjahr	€ 604
Lehrlingsentschädigung 3. Lehrjahr	€ 821

Vorstehende Lehrlingsentschädigungen sind Bruttobeträge, von denen die Sozialversicherungsbeiträge einzuhalten sind.

Bei Beendigung des Lehrverhältnisses gilt für die Lohnzahlung folgende Regelung:

1. Wird die Lehrabschlussprüfung vor der Beendigung des Lehrverhältnisses abgelegt, so gebührt bereits ab dem Zeitpunkt der bestandenen Prüfung der Lohn der für den Arbeitnehmer zutreffenden Lohnkategorie.
2. Wird die Lehrabschlussprüfung erst nach Beendigung des Lehrverhältnisses abgelegt, so gebührt ab dem Ende der Lehrzeit der Lohn der für den Arbeitnehmer zutreffenden Lohnkategorie.

Integrative Lehrausbildung:

Lehrlinge, die im Rahmen der integrativen Lehrausbildung ausgebildet werden, erhalten die angeführten Lehrlingsentschädigungen des jeweiligen Lehrjahres. Bei Verlängerung der Lehrzeit über drei Jahre wird die Entschädigung in der Höhe der Lehrlingsentschädigung für das dritte Lehrjahr weiterbezahlt.

Teilqualifikation:

Personen, die im Rahmen der Teilqualifikation ausgebildet werden, erhalten 90 % der angeführten Lehrlingsentschädigungen des jeweiligen Lehrjahres.

Praktikantenentschädigung

Praktikantenentschädigung	€ 459
---------------------------	-------

Bei der Gewährung der freien Station ist von den vorstehenden Bruttobeträgen der jeweils laut „Sachbezüge-Verordnung“ festgesetzte Betrag (für 2020 € 196,20) abzuziehen.

Regelung für die Beschäftigung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern in Buschenschänken

Für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die in einem Buschenschankbetrieb gem. § 86 Abs. 1 Z. 2. Steiermärkische Landarbeitsordnung beschäftigt werden, finden die Regelungen hinsichtlich der Zuschläge für Arbeiten während der Nachtruhezeit (§ 6 Z. 5.) und an Sonntagen (§ 6 Z. 7.) keine Anwendung.

Bruttostundenlohn inkl. Nachtarbeits- und Sonntagszuschlag	
Buschenschankpersonal Service, Küche, Raumpflege	€ 10,20

LISTE DER BETRIEBLICHEN VORSORGEKASSEN

Allianz Vorsorgekasse AG <i>(früher Bawag-Allianz)</i>	
1130 Wien, Hietzinger Kai 101-105	Kassenleitzahl 71500
T +43 (0)5 9009-88750	servicekasse@allianz.at
F +43 (0)5 9009-40128	http://www.allianzvk.at
APK Vorsorgekasse AG	
1030 Wien, Thomas-Klestil-Platz 13	Kassenleitzahl 71100
4020 Linz, Stahlstraße 2-4	office@apk-vk.at
T +43 (0)5 0275-50	http://www.apk-vk.at
F +43 (0)5 0275-5609	
BONUS Vorsorgekasse AG <i>(auch Victoria-Volksbanken)</i>	
1030 Wien, Traungasse 14-16	Kassenleitzahl 71200
T +43 (0)1 994 99 74	kundenservice@bonusvorsorge.at
F +43 (0)1 994 99 74-1999	https://www.bonusvorsorge.at/VORSORGEKASSE/HOME
BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH	
1050 Wien, Kliebergasse 1a	Kassenleitzahl 71900
T +43 (0)5 795 79-3000	buak-bvk@buak.at
F +43 (0)5 795 79-93 0 99	http://www.buak-bvk.at
fair-finance Vorsorgekasse AG	
1080 Wien, Alser Straße 21	Kassenleitzahl 71150
T +43 (0)1 405 71 71-0	info@fair-finance.at
F +43 (0)1 405 71 71-71	http://www.fair-finance.at
Niederösterreichische Vorsorgekasse AG	
3100 St. Pölten, Neue Herrengasse 10	Kassenleitzahl 71700
T +43 (0)2742 90555-7160	office@noevk.at
F +43 (0)2742 90555-7120	http://www.noevk.at
Valida Plus AG <i>(früher: ÖVK bzw. auch Siemens MVK)</i>	
1190 Wien, Mooslackengasse 12	Kassenleitzahl 71300
T +43 (0)1 31648-0	office@valida.at
F +43 (0)1 31648-6020	http://www.valida.at
VBV - Vorsorgekasse AG	
1020 Wien, Obere Donaustraße 49-53	Kassenleitzahl 71600
T +43 (0)1 217 01-8500	info@vorsorgekasse.at
F +43 (0)1 217 01-78260	http://www.vorsorgekasse.at

Stand: November 2018



Arbeitsmarktservice

AMS

ABB-Nr

*)

Bitte lesen Sie vor dem Ausfüllen die Hinweise auf der letzten Seite!

Antrag auf Saisonbewilligung

☐ Zeitlich befristete Zulassung nach § 5 Abs. 1 AuslBG
(Stammsaisonarbeitskraft) **

☐ Zeitlich befristete Zulassung nach § 5 Abs. 2 AuslBG
(Kontingentbewilligung)

☐ Erntehelfer/in nach § 5 Abs. 2 Z 2 AuslBG

☐ Verlängerung (nur im Rahmen der gesetzlichen bzw. in der
jeweiligen Verordnung festgelegten Höchstdauer möglich)

ab ☐ Erteilung ☐ Datum _____

bis ☐ Höchstdauer ☐ Datum _____

Gebühren und Abgaben

Antragsgebühr	€ 14,30
gebührenpflichtige Beilage	€ 3,90
Erteilung der Bewilligung	€ 6,50

Gebührengesetz 1957, BGBl 267,
Bundesverwaltungsabgabenver-
ordnung 1983, BGBl 24

Arbeitgeber / Arbeitgeberin

Firma (Name) _____

Art des Betriebes _____

Telefon _____ email _____

PLZ _____ Ort _____

Straße _____

Zugehörigkeit zu gesetzlicher Interessenvertretung (Kammer):

☐ Fremdenverkehr ☐ Gewerbe ☐ Handel ☐ Industrie ☐ Land/Forstwirtschaft ☐ Verkehr ☐ Sonstige

Beschäftigtenstand: InländerInnen _____ AusländerInnen _____

AusländerIn

Vers-Nr. _____ Geburtsdatum _____ Geschlecht ☐ männlich ☐ weiblich

Vorname(n) _____

Nachname _____ Geburtsname _____

Staatsangehörigkeit _____ Personenstand _____

PLZ _____ Ort _____

Straße _____

*) wird vom AMS ausgefüllt
**) siehe letzte Seite AUS
BB-A 04 10/2017



Arbeitsmarktservice

Der Ausländer / die Ausländerin ist (Zutreffendes bitte ankreuzen)

- ☐ Stammsaisonarbeitskraft
☐ Asylwerber / Asylwerberin
☐ Saisonarbeitskraft (nicht Stammsaisonnier) bzw. Erntehelfer

Nachweis

Ortsübliche Unterkunft

Steht eine ortsübliche Unterkunft zur Verfügung? ** ☐ ja ☐ nein

Adresse

Beschäftigung des Ausländers / der Ausländerin

Berufliche Tätigkeit

Ist eine Überlassung an andere Dienstgeber vorgesehen? ☐ ja ☐ nein ☐ ArbeiterIn ☐ AngestellteR

Beschäftigungsort(e)

Entlohnung brutto/Monat

Anzahl der Wochenstunden

Arbeitszeit ☐ Ganztags ☐ Teilzeit ☐ geringfügig

Spezielle Kenntnisse oder Ausbildung erforderlich ☐ ja ☐ nein

Welche

Qualifikationsnachweis für die beantragte Tätigkeit vorhanden ☐ ja ☐ nein

Nachweis

Anmeldung zur Sozialversicherung ☐ seit _____ ☐ ab Erteilung

bei

Vermittlung von Ersatzkräften ** erwünscht ☐ ja ☐ nein

Wenn nein – warum nicht

Datum, Unterschrift, Firmenstempel

Drucken

Formular zurücksetzen

*) wird vom AMS ausgefüllt
**) siehe letzte Seite AUS
BB-A 04 10/2017



Arbeitsmarktservice

Informationen zum Antrag

Wo ist der Antrag einzubringen?

Der Antrag auf Saison(Kontingent-)bewilligung ist vom Arbeitgeber an der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice zu stellen, in deren Gebiet (Sprengel) der in Aussicht genommene Beschäftigungsort liegt; bei wechselndem Beschäftigungsort an der nach dem Sitz des Betriebes zuständigen regionalen Geschäftsstelle.

Die Vorschreibung der Gebühren und Abgaben erfolgt gemeinsam mit der abschließenden Erledigung Ihres Antrages. Gebühren und Abgaben können durch Barzahlung (an der Kasse Ihrer AMS-Geschäftsstelle) oder mit Erlagschein entrichtet werden.

Stammarbeitskräfte

Das Gesetz unterscheidet zwischen Stammsaisoniers und anderen Saisonarbeitskräften.

Stammsaisoniers sind ausländische Arbeitskräfte, die über eine entsprechende Bestätigung des AMS verfügen.

Saisonbewilligungen für Stammsaisoniers sind nicht kontingentiert und ein Ersatzkraftverfahren muss nicht durchgeführt werden.

Der Stammsaisonier ist auch nicht an einen bestimmten (Vor-)Arbeitgeber gebunden, sondern kann innerhalb derselben Branche (Gastgewerbe oder Land- und Forstwirtschaft) den Arbeitgeber wechseln. Im Erntehelfer-Kontingent gibt es keine Stammsaisoniers. Die maximale Zulassungsdauer für Stammarbeitskräfte beträgt neun Monate innerhalb von zwölf Monaten.

Andere Saisonarbeiter und -arbeiterinnen dürfen nur im Rahmen der verfügbaren Kontingentplätze genehmigt werden.

Die maximale Zulassungsdauer ist auf neun Monate innerhalb von zwölf Monaten beschränkt (6 Monate + 3 Monate). Beschäftigungsbewilligungen beim selben oder einem anderen Arbeitgeber im Rahmen der in der jeweiligen Verordnung vorgegebenen Bewilligungsdauer können verlängert bzw. erteilt werden, auch wenn kein Kontingentplatz frei ist. Bei der Erteilung von Saisonbewilligungen sind kroatische Staatsangehörige und AsylwerberInnen zu bevorzugen.

Kroatische Staatsbürger/innen

Bei kroatischen Staatsbürgern/innen beträgt die maximale Zulassungsdauer zwölf Monate (12 Monate innerhalb von 14 Monaten).

Für Saisonarbeitskräfte, die bereits in den vergangenen drei Jahren im Rahmen von Kontingenten für den Wirtschaftszweig Land- und Forstwirtschaft beschäftigt waren, dürfen neuerliche Beschäftigungsbewilligungen in diesem Wirtschaftszweig für eine Gesamtdauer von bis zu neun Monaten erteilt oder verlängert werden.

Kroatische Stammarbeitskräfte hingegen dürfen zehn Monate im Kalenderjahr mit Beschäftigungsbewilligung beschäftigt werden.

Bitte vergessen Sie nicht, uns Beschäftigungsbeginn und –ende umgehend zu melden. Sie helfen uns damit, die Kontingentplätze bestmöglich zu nutzen. Außerdem wichtig: Die Saisonbewilligung verliert ihre Gültigkeit, wenn die Beschäftigung nicht binnen 6 Wochen nach Laufzeitbeginn aufgenommen wird!

Ersatzarbeitskräfte

Ersatzarbeitskräfte sind In- oder AusländerInnen, die bei den Geschäftsstellen des AMS als arbeitssuchend vorgemerkt sind und auf Grund ihrer Qualifikation für den antragsgegenständlichen Arbeitsplatz prinzipiell in Betracht kommen. Das AMS ist gesetzlich verpflichtet, auch EU-BürgerInnen und AsylwerberInnen auf einen Saisonarbeitsplatz zu vermitteln. Eine nicht oder nicht ausreichend begründete Ablehnung von Ersatzarbeitskräften führt zu einer Ablehnung der Saisonbewilligung (Ausnahme: Stammsaisoniers).

Ortsübliche Unterkunft

Mit seiner Unterschrift bestätigt der Arbeitgeber, dass dem/der AusländerIn für die beabsichtigte Dauer der Beschäftigung eine ortsübliche Unterkunft im Sinne des § 18 Abs. 1 Satz 1 des Landarbeitsgesetzes 1984 (LAG) zur Verfügung stehen wird und, sofern die Unterkunft vom oder über den Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird, die Miete nicht automatisch vom Lohn abgezogen wird.

Bitte beachten Sie:

Die Beschäftigung darf nur mit einem gültigen Visum aufgenommen werden, das die Saisonarbeitskraft an der österreichischen Vertretungsbehörde ihres Heimatlandes beantragt. Eine Verlängerung des Visums kann bei der zuständigen Landespolizeidirektion im Inland beantragt werden.

Antragsunterlagen

Wir bearbeiten Ihren Antrag so rasch wie möglich. Bitte legen Sie deshalb gleich zusammen mit diesem Antrag folgende Unterlagen vor:

- Reisepass und - soweit vorhanden - Meldezettel
- Nachweis der Aufenthaltsberechtigung, falls eine solche vorliegt (z.B. Aufenthaltskarte des Asylwerbers)
- Zeugnisse über die berufliche Ausbildung und Praxis (in deutscher Übersetzung, wenn vom AMS angefordert).

*) wird vom AMS ausgefüllt

**) siehe letzte Seite AUS
BB-A 04 10/2017



Arbeitsmarktservice

An das AMS

Beschäftigungsmeldung

Bezeichnung der Berechtigung

ausgestellt von:

Beschäftigungsbeginn am:

Beschäftigungsende am:

AusländerIn

Vers-Nr.

Geburtsdatum

Geschlecht ☐ männlich ☐ weiblich

Vorname(n)

Nachname

Geburtsname

Staatsangehörigkeit

Personenstand ☐ ledig

PLZ

Ort

Straße

Arbeitgeber / Arbeitgeberin

Firma (Name)

Art des Betriebes

Telefon

email

PLZ

Ort

Straße

Seit 1. Juli 2011 ist der Arbeitgeber einer ausländischen Arbeitskraft verpflichtet, den Beginn und das Ende des Beschäftigungsverhältnisses innerhalb von 3 Tagen der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS zu melden (§ 26 Abs 5 des Ausländerbeschäftigungsgesetzes). Ausgenommen von der Meldepflicht ist die Beschäftigung eines Ausländers / einer Ausländerin mit „Niederlassungsnachweis“ und mit „Daueraufenthalt-EG“ sowie die Beschäftigung von nicht bewilligungspflichtigen Staatsangehörigen der EU.

Bitte beachten Sie, dass ein Verstoß gegen die Meldepflicht bis zu € 2.000,- kosten kann.

Die Vorschrift beruht auf der Richtlinie 2009/52/EG vom 18.6.2009 und soll den Arbeitgeber gegen die Vorlage von gefälschten Arbeitspapieren oder Aufenthaltspapieren schützen.

Weitere Fragen richten Sie bitte an Ihre regionale AMS-Geschäftsstelle.

Drucken

Formular zurücksetzen

B-Mel 12/2014

DVR: Arbeitsmarktservice

4013345

Beschäftigung von Arbeitskräften

Checkliste

- Beschäftigungsbewilligung vom Arbeitsmarktservice (AMS) für ausländische Arbeitskräfte (Kroaten und Drittstaatsangehörige)
- Drittstaatsangehörigen Beschäftigungsbewilligung für VISUM schicken (Kroaten: Anmeldebescheinigung bei längerem als drei Monate Aufenthalt in Österreich)
- Dienstvertrag mit Arbeitskraft (schriftliche Befristung bis 6 Monate: keine Auflösungsabgabe)
- Anmeldung bei Gebietskrankenkasse (GKK) VOR Arbeitsbeginn
- Meldung des Arbeitsbeginnes binnen 3 Tagen beim AMS
- Unterkunft in Österreich: Anmeldung bei der Gemeinde binnen 3 Tagen
- Tägliche Aufzeichnung der Arbeitsstunden (Urlaub, Zeitausgleich)
- Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung
- Kommunalsteuer bis zum 15. des Folgemonates an die Gemeinde
- Lohnsteuer und Dienstgeberbeitrag bis zum 15. des Folgemonates an das Finanzamt
- Meldung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses binnen 3 Tagen beim AMS
- Abmeldung bei der Gemeinde binnen 3 Tagen
- Abmeldung bei der GKK binnen 7 Tagen
- Lohnzettel bis Ende des Folgejahres
- Anfang Jänner bis Ende Februar des nächstfolgenden Kalenderjahres Schwerarbeitsmeldung für männliche Versicherte ab 40. und weibliche Versicherte ab 35. Lebensjahr (nicht bei geringfügiger Beschäftigung)